



แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติพงศ์ วิชนโรจน์จรัส)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

ที่ สพ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๓



สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี
ถนนสุพรรณบุรี-ชัยนาท สพ ๓๒๐๐๐

๒๕

กันยายน ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งสรุปมติ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี โดยสามารถสืบค้นและดาวน์โหลด สรุปมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ทาง www.Suphanburi.local.go.th และให้แจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่เพื่อดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอาคม สุวรรณโน)
ท้องถิ่นจังหวัดสุพรรณบุรี

เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร.๐-๓๕๕๓-๖๐๔๔ ต่อ ๑๐๒ โทรสารต่อ ๑๐๗

ระเบียบวาระที่ ๔.๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
และแผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓
มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) และแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดสุพรรณบุรี
จำนวน ๘๐ แห่ง โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖



บัญชีขอความเห็นชอบการจัดทำแผนพัฒนานุเคราะห์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสุพรรณบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓

ลำดับที่	อบต.	จำนวนโครงการ หลักยุทธการอบรบ	งบประมาณที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย			มติ อนุกรรมการ	มติ ก.อบต. จ.สุพรรณบุรี
			ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖		
๓๑	อบต.หนองไธ้	๓๒	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	๗๘๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๒	อบต.ด่านช้าง	๒๙	๒,๑๖๙,๐๐๐	๒,๑๖๙,๐๐๐	๒,๑๖๙,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๓	อบต.นิคมกระเสียว	๒๒	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๔	อบต.วังคัน	๓๒	๑,๒๒๕,๐๐๐	๑,๒๒๕,๐๐๐	๑,๒๒๕,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๕	อบต.วังยาว	๒๓	๑,๐๐๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	๑,๐๐๕,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๖	อบต.ห้วยขมิ้น	๒๖	๑,๙๐๕,๐๐๐	๑,๙๐๕,๐๐๐	๑,๙๐๕,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๗	อบต.หนองมะคำโม่ง	๓๓	๑,๑๓๒,๑๐๐	๑,๑๓๒,๑๐๐	๑,๑๓๒,๑๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๘	อบต.องค์พระ	๓๑	๓๑๘,๒๐๐	๓๑๘,๒๐๐	๓๑๘,๒๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๓๙	อบต.ดอนปูลู	๓๓	๑,๑๘๖,๐๐๐	๑,๑๘๖,๐๐๐	๑,๑๘๖,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๐	อบต.มดแดง	๓๒	๑,๐๙๓,๕๐๐	๑,๐๙๓,๕๐๐	๑,๐๙๓,๕๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๑	อบต.บางงาม	๒๕	๖๖๑,๐๐๐	๖๖๑,๐๐๐	๖๖๑,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๒	อบต.ศรีประจันต์	๒๖	๘๖๕,๐๐๐	๘๖๕,๐๐๐	๘๖๕,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๓	อบต.เขาพระ	๒๔	๘๒๕,๐๐๐	๘๒๕,๐๐๐	๘๒๕,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๔	อบต.โคกช้าง	๓๘	๕๓๐,๐๐๐	๕๓๐,๐๐๐	๕๓๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๕	อบต.นางบวช	๑๙	๑,๗๘๐,๐๐๐	๑,๗๘๐,๐๐๐	๑,๗๘๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๖	อบต.บ่อกรู	๑๘	๘๘๐,๐๐๐	๘๘๐,๐๐๐	๘๘๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๗	อบต.ป่าสะแก	๒๕	๖๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	๙๐๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๘	อบต.ยางนอน	๒๒	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	๔๔๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๔๙	อบต.หัวเขา	๑๘	๘๘๒,๐๐๐	๘๘๒,๐๐๐	๘๘๒,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๐	อบต.หัวนา	๒๔	๒๒๐,๐๐๐	๒๒๐,๐๐๐	๒,๒๐๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๑	อบต.ดอนเจดีย์	๔๓	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑,๒๐๐,๐๐๐	๑,๒๕๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๒	อบต.ทะเลบก	๒๖	๖๘๐,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐	๖๘๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๓	อบต.ไร่รูด	๔๕	๑,๑๙๗,๕๐๐	๑,๑๙๗,๕๐๐	๑,๑๙๗,๕๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๔	อบต.สระกระโจม	๑๔	๑,๑๑๙,๐๐๐	๑,๑๑๙,๐๐๐	๑,๑๑๙,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๕	อบต.หนองสาหร่าย	๒๓	๑,๒๑๓,๐๐๐	๑,๒๑๓,๐๐๐	๑,๒๑๓,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๖	อบต.กฤษณา	๒๒	๑,๑๖๐,๐๐๐	๑,๑๖๐,๐๐๐	๑,๑๖๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๗	อบต.จรเข้ใหญ่	๒๑	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	๔๓๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๘	อบต.ไม้กองดิน	๒๕	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	๓๒๐,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๕๙	อบต.บางใหญ่	๒๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๔๖,๐๐๐	๒๔๖,๐๐๐	เห็นชอบ	เห็นชอบ
๖๐	อบต.บางปลาม้า	๓๐	๑,๓๓๓,๔๐๐	๑,๓๙๗,๙๗๐	๑,๔๖๗,๘๖๙	เห็นชอบ	เห็นชอบ



๒๓ ก.ย. ๒๕๖๓



แผนพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสี้ยว
อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๕

(ร่าง)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว
เรื่อง ประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติพงศ์ วิชิโนโรจน์จรัส)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

คำนำ

การพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว คำนึงถึงการสร้างกำลังคนในการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ ทั้งในด้านสมรรถนะ การบริหารผลงาน และการพิทักษ์ระบบคุณธรรม เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุกตำแหน่งมีความรู้ในขอบเขตภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ ตลอดจนความประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมสำหรับตำแหน่ง และบรรลุผลสัมฤทธิ์ของทางราชการ เป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดีที่มีคุณธรรม โดยได้กำหนดหลักสูตรพัฒนาในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเฉพาะตำแหน่ง ด้านการบริหารงาน ตลอดจนด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ใช้กรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ดำเนินการ รวมทั้ง ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งต่างๆ ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ ๑	
หลักการและเหตุผล	๑
ส่วนที่ ๒	
วัตถุประสงค์	๒
เป้าหมายการพัฒนา	๒
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖
การวิเคราะห์ SWOT ของกาพัฒนาบุคลากร	๗
ส่วนที่ ๓	
หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลาง	๙
ส่วนที่ ๔	
วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา	๑๐
ส่วนที่ ๕	
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา	๑๔
ส่วนที่ ๖	
การติดตามและประเมินผล	๑๕

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบล
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- สำเนาลายมือชื่อผู้เข้าประชุมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลาง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาศูนย์กลางองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนที่ ๑

หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๘ - ๒๕๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่น ๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่น

๑.๒ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว จึงได้สำรวจข้อมูลสภาพปัญหา และความต้องการของพนักงานแต่ละฝ่าย/ส่วน/กอง/สำนักว่าขาดความรู้ด้านใด รวมถึงการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่าง ๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรม และจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

ส่วนที่ ๒

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

๑. วัตถุประสงค์

๑.๑ เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร ให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาอย่างเป็นระบบให้มีความต่อเนื่อง โดยกำหนดหลักการและเหตุผลที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นด้านการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเหมาะสม พร้อมทั้ง ได้นำข้อบกพร่องมาปรับปรุงแก้ไขและวางแผนด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้นำไปสู่การปฏิบัติและบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๑.๒ เพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ และประสบการณ์

๑.๓ เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวความคิด ทักษะคติในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งเน้นให้มีส่วนร่วมด้านการพัฒนาท้องถิ่น อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑.๔.๑ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

๑.๔.๒ ด้านความรู้และทักษะประจำสายงานของตำแหน่งนั้นๆ

๑.๔.๓ ด้านการบริหาร

๑.๔.๔ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว

๑.๔.๕ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒. เป้าหมายการพัฒนา

๑. เป้าหมายเชิงปริมาณ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ประกอบด้วย

๑.๑ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น คณะผู้บริหาร

๑.๒ การพัฒนาสมาชิกท้องถิ่น สภากองการบริหารส่วนตำบล

๑.๓ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล

๑.๔ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น พนักงานจ้าง

๑.๕ การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่

สูงขึ้น

๒. เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวทุกคนที่ได้รับการพัฒนา การเพิ่มพูนความรู้ ทักษะคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เพื่อบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๑.การพัฒนาบุคลากร ๑.๑ ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรมจะทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และทัศนคติที่ดีมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้ - ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติงาน - การพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย - ความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง - ด้านการบริหาร - ด้านคุณธรรม จริยธรรม ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่ออย่างเต็มที่ โดยให้การให้ทุนการศึกษาหรืออนุญาตให้ศึกษาต่อ ๑.๓ สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหารและประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาตามโครงการต่างๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ให้การการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีหรือปริญญาโทและหลักสูตรตามสายงานและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ข้อบัญญัติ อบต.	

แผนงาน/โครงการ	วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	วิธีการ	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
๒. การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม ๒.๑ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง มีความรู้ ความสามารถและมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ๒.๒ การจัดทำประกาศและเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อปลูกฝัง ค่านิยมและทัศนคติให้บุคลากรในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจ ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิต ๒.๓ ส่งเสริมให้มีการจัดทำโครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้สอดคล้องกับประกาศฯ ๒.๔ ให้มีการตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศและเผยแพร่มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมไปแล้ว ๓. การพัฒนาด้านอื่นๆ ๓.๑ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว ๓.๒ สนับสนุนให้มีการนำคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ๓.๓ ส่งเสริมให้ดำเนินการกิจกรรม ๕ส	เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - วางมาตรการจริงจังและมาตรการลงโทษทางวินัย ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - การสอนงาน/ให้คำปรึกษาและอื่นๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงานและสถานที่บริการประชาชน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖	ข้อบัญญัติ อบต.	

มาตรการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ

๑. มีการมอบรางวัลให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดีเด่นเป็นประจำทุกปี โดยมีการประกาศยกย่องเกียรติคุณ เงินหรือรางวัล โดยมีหลักเกณฑ์ทั่วไป ดังนี้

๑.๑ ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติราชการ

๑.๒ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อประชาชน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน

๑.๓ การรักษาวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนเรื่องทุจริต ประพฤติมิชอบหรือผิดศีลธรรม

๑.๔ การอุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม

๒. จัดให้มีสมุดลงชื่อเข้าร่วมโครงการพิเศษในวันหยุดราชการ

๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทำงานร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาที่หน่วยงานต่างๆ เป็นเจ้าภาพ การพบปะสังสรรค์ เป็นต้น

มาตรการดำเนินการทางวินัย

๑. มอบอำนาจให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นพิจารณาโทษแก่บุคลากรในสังกัดที่กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงได้ในชั้นว่ากล่าวตักเตือนและเสนอให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทราบ

๒. มีมาตรการรักษาวินัย โดยลดหย่อนโทษให้แก่ระดับสายการบังคับบัญชาละ ๓ ครั้ง ยกเว้นการกระทำผิดวินัยในมาตรการที่ประกาศเป็นกฎเหล็ก คือ

๒.๑ การดื่มสุรา การเล่นการพนันในสถานที่ราชการ

๒.๒ การทุจริตหรือมีพฤติกรรมเรียกร้องผลประโยชน์จากประชาชนที่นอกเหนือจากที่กฎหมายหรือระเบียบกำหนด

๒.๓ การขาดเวรยามรักษาสถานที่ราชการจนเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายกับประชาชนหรือองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔ การทะเลาะวิวาทกันเอง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การพัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา

๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น

๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โดยในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนานั้นได้กำหนดตัวชี้วัด เพื่อการติดตามและประเมินผลกาสรดำเนินงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ	ตัวชี้วัด
๑. การพัฒนาศักยภาพให้มีศักยภาพสูงสุด ทันต่อเทคโนโลยีใหม่ๆ ในงาน โดยใช้ระบบสมรรถนะเป็นเครื่องมือหลักในการบริหารจัดการพัฒนา	๑. ร้อยละเฉลี่ยของข้าราชการที่ผ่านการประเมินสมรรถนะในระดับที่องค์กรคาดหวัง (% Competency Fit) ๒. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนาเฉลี่ยต่อคนต่อปี
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม จิตอาสา การเข้าถึงประชาชนให้แก่ข้าราชการทุกระดับชั้น	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรได้รับการพัฒนาหรือเข้าร่วมกิจกรรมด้านส่งเสริมคุณธรรม และจิตอาสา ๒. ผลการสำรวจภาพลักษณ์ด้านคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรต่อสังคมภายนอก
๓. สร้างภาวะผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร “คน” ที่เข้มแข็งให้แก่ผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้ในการจูงใจพัฒนาและมอบหมายงานผู้ใต้บังคับบัญชา	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการพัฒนาในเรื่องภาวะผู้นำและการบริหารคน ๒. ผลการประเมินทัศนคติของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชา
๔. สร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข	๑. จำนวนวันต่อคนต่อปีที่บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาความสุขกาย สุขใจ ๒. ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรต่อการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	๑. จำนวนความรู้/บทความ/นวัตกรรมเฉลี่ยต่อคนต่อบุคลากรบันทึกเข้าระบบ KM ๒. ผลงานนวัตกรรมที่ได้รับการคัดเลือกให้ได้รับรางวัล

๔. การวิเคราะห์ SWOT ของการพัฒนาบุคลากร

เพื่อเป็นกรอบในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ จำเป็นต้องศึกษาทราบถึงทิศทาง หรือยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นโดยสังเขป รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดระบบการพัฒนาบุคลากรของจังหวัดอย่างทั่วถึงตรงตามเป้าหมายการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างมีคุณภาพเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strengths : S)

๑. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๒. บุคลากรปฏิบัติราชการโดยมุ่งเน้นผลสำเร็จ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสวัสดิการที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติราชการ
๔. บุคลากรทำงานเป็นทีมได้ดี
๕. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ
๖. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม
๗. งานบริหารบุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องและใช้เวลาเหมาะสม
๘. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความทันสมัย และสามารถใช้งาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๙. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกันทั้งผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

๑. บุคลากรขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบหน้าที่
๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์
๓. การดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำหรือมีศักยภาพน้อยยังไม่จริงจัง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลไม่มีระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
๕. การพัฒนาบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกระดับ
๖. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ
๗. ผู้ประเมินผลการปฏิบัติงานยังใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มากกว่าใช้ ผลสำเร็จของงาน
๘. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ
๙. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการโอนย้ายบ่อย
๑๐. วัฒนธรรมองค์กรไม่เอื้อต่อการปฏิบัติราชการเชิงรุกและไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการติดตามประเมินผลด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
๑๒. บุคลากรขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ
๑๓. ผู้บริหารทุกระดับยังได้รับการพัฒนาน้อย
๑๔. ไม่มีการวางแผนกำลังคนที่เป็นระบบ เพื่อทดแทนกำลังคนที่ขาดแคลน
๑๕. บุคลากรยังมีสมรรถนะในการปฏิบัติราชการ ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

โอกาส (Opportunities : O)

๑. การปฏิรูประบบราชการ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ทำให้ต้องเร่งพัฒนาบุคลากร
๒. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
๓. ระบบการบริหารงานเชิงบูรณาการ ทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีความคล่องตัวขึ้น
๔. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่บุคลากร และทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การบริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส
๖. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เป็นโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๗. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพ และทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
๘. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น
๙. การปรับบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้บุคลากรต้องมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น
๑๐. ประชาชนมีความต้องการบริการที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองเร่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat : T)

๑. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากรทุกระดับ ทำให้การวางอัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ
๒. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลนบุคลากรในบางสาขา
๓. กฎหมายหลายฉบับล้าสมัยไม่เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่
๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ
๕. ส่วนราชการต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกัน ทำให้ศักยภาพของบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน ยากแก่การทำงานร่วมกัน
๖. การยัดเยียดการบริหารบุคคล ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารทรัพยากรบุคคลของจัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาค เป็นอุปสรรคต่อการ โอนย้ายบุคลากร
๘. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ ๓

หลักสูตรการพัฒนา

๑. หลักสูตรในการพัฒนา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๒. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
๓. หลักสูตรด้านการบริหาร
๔. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
๕. หลักสูตรด้านคุณธรรมจริยธรรม

หมายเหตุ

๑. หลักสูตรต่างๆ ให้รวมถึงหลักสูตรที่ส่วนราชการหรือหน่วยงานต่างๆ จัดขึ้นและมีเนื้อหาสอดคล้องกับแนวทางดังกล่าวข้างต้น
๒. หลักสูตรในแต่ละด้านสามารถจัดรวมไว้ในโครงการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโครงการเดียวกันได้

๒. ประเด็นที่ต้องพัฒนา

๑. ควรสนับสนุนให้นำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน
๒. ควรให้มีการพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
๓. บริหารจัดการฐานข้อมูลให้เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ
๔. พัฒนาระบบบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐาน
๕. พัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการ
๖. วางแผนบริหารอัตรากำลังและปรับอัตรากำลังให้เหมาะสม
๗. พัฒนาระบบตอบแทนและแรงจูงใจ

ส่วนที่ ๔

วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

๑. วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว กำหนดวิธีการพัฒนาตามความจำเป็นและเหมาะสมในการดำเนินการโดยใช้วิธีดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ
๒. การฝึกอบรม
๓. การศึกษาดูงาน
๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียวในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน
๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษา
๖. การมอบหมายงาน
๗. การให้คำปรึกษา

๒. ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ พิจารณาหลักการและเหตุผล ความจำเป็นในการพัฒนา โดยการวิเคราะห์ เพื่อให้ทราบว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนนั้นสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

๒. ดำเนินการโดยอาจดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานราชการอื่นหรือว่าจ้างเอกชน ดำเนินการและเลือกรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือการสัมมนา การสอนงาน การให้คำปรึกษา เป็นต้น

๓. การติดตามและประเมินผล

๓. รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ได้นำข้อมูลหลักสูตรการจัดฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (Local Personnel Development Institution) หลักสูตรของส่วนราชการระดับจังหวัด อำเภอ และหลักสูตรการฝึกอบรมของ อบต.เอง มาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผน และจัดให้มีการติดตามประเมินผล ตลอดจนตัวชี้วัดต่างๆ ด้วยต่อไป

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อบต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น/ ปลัด อบต., รองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนาระบบการบริหารงานของปลัด อบต., รองปลัด อบต. ให้มีความรู้ ทักษะความเข้าใจ ใน การบริหารงาน ในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น	ปลัด อบต., รองปลัด อบต. ได้รับ การฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/ หัวหน้าสำนักงานปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง/ ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงาน สาธารณสุข/ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละ ตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการ ตัวเอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบายและแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่งให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล 1 ครั้ง/ปี ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	วัตถุประสงค์	การดำเนินการ	เป้าหมายแต่ละปีงบประมาณ			ลักษณะการฝึกอบรม	
				ปี ๒๕๖๔ จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๕ (จำนวน คน)	ปี ๒๕๖๖ (จำนวน คน)	อปต. ดำเนินการ เอง	ส่งฝึกอบรมกับ หน่วยงานอื่น
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตร อื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑	๑	๑		/
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่น ที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๒	๒	๒		/
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๑๑	๑๑	๑๑		/
๒๐	โครงการศึกษาดูงานของข้าราชการ/ พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างและ พนักงานจ้าง	เพื่อพัฒนาทักษะความรู้การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานการปฏิบัติราชการ อปท. ให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานพนักงานจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้อง	ผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างฯ อบรม และ ศึกษาดูงาน ๑ ครั้ง/ปี	๕๗	๕๗	๕๗		/
๒๑	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น	เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรและ เจ้าหน้าที่ของ อปท. นิคมกระเสียว	บุคลากรได้รับการอบรม และ ศึกษาดูงานการเสริมสร้าง คุณธรรมจริยธรรมของพนักงาน ๑ ครั้ง/ปี	๔๑	๔๑	๔๑	/	
๒๒	โครงการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	เพื่อพัฒนา ทักษะ ความรู้และความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละระดับแต่ละตำแหน่ง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	พนักงานส่วนตำบล ได้รับการ ฝึกอบรม ๑ ครั้ง/ปี	๓๓	๓๓	๓๓		/

ส่วนที่ ๕
งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	งบประมาณ (บาท)			ที่มาของงบประมาณ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	โครงการฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่นหลักสูตรสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น/ลูกจ้างและพนักงานจ้างของ อปท.	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.นิคมกระเสียว
๒	โครงการศึกษาดูงานของข้าราชการ/พนักงานส่วน ท้องถิ่น/ลูกจ้างและพนักงานจ้าง	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.นิคมกระเสียว
๓	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงาน ส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.นิคมกระเสียว
๔	โครงการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.นิคมกระเสียว
๕	โครงการฝึกอบรมหรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	๘๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.นิคมกระเสียว
๖	โครงการฝึกอบรมอื่น ๆ ที่กำหนดขึ้นภายหลังตาม ความเหมาะสมและความจำเป็น	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	ข้อบัญญัติงบประมาณ อบต.นิคมกระเสียว
รวม		๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	๔๗๐,๐๐๐	

ส่วนที่ ๖

การติดตามและประเมินผล

๑. คณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร

ให้มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ	กรรมการ
๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๙. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๑๐. นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่ในการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาของบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากร จะต้องดำเนินการวางแผนขั้นตอนการติดตามประเมินผลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำโครงการ/กิจกรรม เพื่อพัฒนาข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยจะต้องจัดทำแบบสำรวจ, แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ แบบติดตามประเมินผลและวิธีอื่นๆ ตามความจำเป็นและเหมาะสม เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ด้านการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ได้นำไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสูตรที่เกี่ยวข้องนั้นว่าดีขึ้นอยู่ในระดับใด

สำหรับการเข้ารับการฝึกอบรมฯ หรือเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องตามหลักสูตรที่ปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว นั้น ต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว พร้อมทั้ง จะต้องปฏิบัติตามระเบียบ โดยผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้เข้าร่วมโครงการจะต้องปฏิบัติตามรายละเอียด ดังนี้

๑. ให้ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำรายงานผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว กรณีที่ได้กำหนดจัดโครงการ/กิจกรรมขึ้นเองของส่วนราชการในสังกัด ให้ดำเนินการจัดทำเครื่องมือตัวชี้วัดด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น แบบสำรวจ,แบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม,แบบติดตามประเมินผลหรือวิธีการอื่นใดตามความเหมาะสม ภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันสิ้นสุดการจัดฝึกอบรมเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ประกอบกับนำผลการประเมินที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นต่อไป

๒. ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม จัดทำรายงานผลเสนอต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว กรณีการเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยอื่นเป็นผู้จัดการฝึกอบรมภายใน ๖๐ วัน นับแต่วันเดินทางกลับถึงสถานที่ปฏิบัติราชการ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมได้กับกฎหมาย ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่างๆ ประกอบกับการปฏิบัติตามกฎหมายและการถ่ายโอนอาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และบางภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบ หรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่างๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายถ่ายโอนสู่ท้องถิ่นให้มากที่สุด ดังนั้น บุคลากรที่มีอยู่จึงต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

ที่ ๒๗๓/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ ถึงข้อ ๒๕๕ จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยจัดทำให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ดังนี้

๑. นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส	นายก อบต.	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ นิลกาฬ	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. พันจ่าเอกสมชาย ธิญญเจริญ	รองปลัด อบต.	กรรมการ
๔. นายสมมาตร ทองพูล	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนันทน์ภัส น้อยสุริวงษ์	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวพิชญานิน สุขสมบูรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวจารุวรรณ สายสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจารุวรรณ สายสว่าง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว อำเภอด่านช้าง จังหวัดสุพรรณบุรี
ที่ พิเศษ/
เรื่อง เชิญประชุม

วันที่ ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

อ้างถึง คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ที่ ๒๗๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม
๒๕๖๓ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพประสิทธิผล จึงขอเชิญคณะกรรมการฯ ตามคำสั่งดังกล่าว เข้าร่วม
ประชุมในวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๐๐ น. ณ อาคารอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลนิคม
กระเสียว

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน

(นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

๑๖/๗/๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวระวีวรรณ สาขสว่าง)
นักบริหารบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันที่ ๒๐ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ อาคารอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ ในหมวดที่ ๑๒ การบริหารงานบุคคล ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ที่ ๒๗๓/๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓

ระเบียบวาระที่ ๒

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

สำเนาถูกต้อง

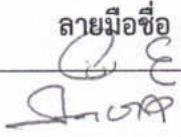
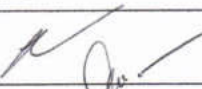
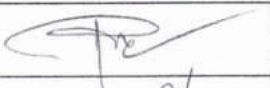
(นางสาววรารัตน์ สายสว่าง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ อาคารอเนกประสงค์องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส	ประธานคณะกรรมการ		
๒	นายณรงค์ นิลกาฬ	กรรมการ		
๓	พันจ่าเอก สมชาย ธีัญญเจริญ	กรรมการ		
๔	นายสมมาตร ทองพูล	กรรมการ		
๕	นางสวณันท์นภัส น้อยสุริวงษ์	กรรมการ		
๖	นางสาวพิชญานิน สุขสมบูรณ์	กรรมการ/เลขานุการ		
๗	นางสาวจรรุวรรณ สายสว่าง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ลงนามถูกต้อง

(นางสาวจรรุวรรณ สายสว่าง)
ผู้อำนวยการศูนย์ปฏิบัติการ

รายงานการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๑/ ๒๕๖๓

วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๑.๐๐ น.

ณ อาคารอเนกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว

.....

ผู้มาประชุม

๑. นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายณรงค์ นิลกาฬ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. พันจ่าเอก สมชาย ัญญเจริญ	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. นายสมมาตร ทองพูล	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนันทน์ภัส น้อยสุริวงษ์	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. นางสาวพิชญานิน สุขสมบูรณ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจรรววรรณ สายสว่าง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา ๑๑.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม ตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส แจ้งเรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว ที่ ๒๗๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ส่วนที่ ๓ การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ ๒๕๔ - ๒๕๕

มติที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจรรววรรณ สายสว่าง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

นางสาวจรรวณ สายสว่าง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อให้
ผู้ช่วยเลขานุการ เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานบุคคลที่กำหนดหลักเกณฑ์ในการพัฒนาบุคลากร
ท้องถิ่น ต้องมีการพัฒนาครอบคลุมทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน
๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
๓. ด้านการบริหาร ได้แก่รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการ
ประชาชน
๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว
๕. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม

นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส ให้เลขานุการ เป็นผู้ชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี
ประธานา งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นางสาวจรรวณ สายสว่าง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น
ผู้ช่วยเลขานุการ จะต้องมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔- ๒๕๖๖
และข้อบัญญัติฯ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร
ท้องถิ่นมีการพัฒนาทั้งองค์กร และต่อเนื่อง จึงร่างโครงการฝึกอบรม/พัฒนา
บุคลากร ให้คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร พิจารณาและแก้ไขเพิ่มเติม
โครงการให้เหมาะสมกับองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานท้องถิ่น/ปลัด อบต.,รองปลัด อบต. หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานทั่วไป/หัวหน้าสำนักปลัดหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการคลัง/ผู้อำนวยการกองคลังหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานช่าง/ผู้อำนวยการกองช่างหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๕	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสาธารณสุข/ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานการศึกษา/ผู้อำนวยการกองการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักบริหารงานสวัสดิการสังคม/ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๘	หลักสูตรเกี่ยวกับนักทรัพยากรบุคคลหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๙	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๐	หลักสูตรเกี่ยวกับนิติกรหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๑	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานธุรการหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๒	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานป้องกันฯ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวจรรวณ สายสว่าง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

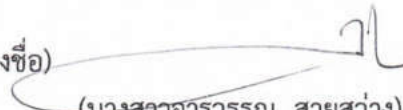
ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา
๑๓	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการเงินและบัญชีหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๔	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการพัสดุหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๕	หลักสูตรเกี่ยวกับเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๖	หลักสูตรเกี่ยวกับนายช่างโยธาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๗	หลักสูตรเกี่ยวกับนักวิชาการศึกษาหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๘	หลักสูตรเกี่ยวกับครูหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๑๙	หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่งหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง
๒๐	โครงการศึกษาดูงานของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างและพนักงานจ้าง
๒๑	การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและผู้นำท้องถิ่น
๒๒	โครงการพัฒนาระบบ IT ให้มีประสิทธิภาพ

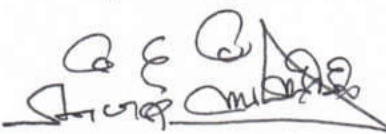
นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส ที่ประชุมมีหลักสูตรการพัฒนอะไรเพิ่มเติมอีกไหมครับ หากไม่มีจะขอมติที่ประชุม
ประธานกรรมการ การกำหนดโครงการ/หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-
๒๕๖๖

มติที่ประชุม - มีมติเห็นชอบตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ
- ไม่มี -

ปิดประชุม เวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้บันทึกการประชุม
(นางสาวจรรวณ สายสว่าง)
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายกิตติพงศ์ วิชินโรจน์จรัส)
ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมกระเสียว
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวจรรวณ สายสว่าง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ